

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN PEMERINTAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : RIMELVI HENDRIKO
NPM : 1505160054
PROG. STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RIMELVI HENDRIKO
N P M : 1505160054
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

HAZMANAN KHAIR., PhD

Penguji II

NADIA IKA PURNAMA., SE., M.Si

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi, MM

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : RIMELVI HENDRIKO
N.P.M : 1505160054
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., MM

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RINELI HENDRIKO
NPM : 1505160054
Konsentrasi : Sumber daya manusia (SDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.




BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Rimelvi Hendriko
NPM : 1505160054
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
24/1-2019	Uraian re, dan re.	gr	
	di perbaiki	gr	
31/1-2019	penyusunan di perbaiki	gr	
08/2-2019	Uraian re dan re	gr	
	dengan penyusunan	gr	
11/2-2019	DAFTAR PUSTAKA	gr	
	di long upi.	gr	
15/2-2019	AEC & GIDANG VAW.	gr	

Medan, Januari 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing Skripsi


Salman Farisi, S.Psi., MM


Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

Rimelvi Hendriko (NPM. 1505160054). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, 2019.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau rela unruk mengerahkan kemampuannya. Lingkungan kerja yaitu suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya. Oleh karna itu motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan terhadap kinerja pegawai serta pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Adapun sampel menggunakan sampel jenuh pada penelitian ini adalah sebanyak 48 responden yang merupakan pegawai kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, lalu digunakan Regresi Berganda, setelah itu dilakukan uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara, dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera.

Kata Kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tidak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Hendriko dan Ibunda Rismawaty, S.Sos yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral maupun material. Dan kepada adik tersayang Rindiani Hendriko yang memberi dukungan semangat
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi, S.Psi., MM, selaku dosen pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan berlangsung.
10. Teman seperjuangan kepada Mauliza Widya Fani, Desvalia Ramadhani, Intan Permata Suri dan teman-teman lainnya yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho-Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis meyerahkan skripsi ini, yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Februari 2019

Penulis,

Rimelvi Hendriko
NPM. 1505160054

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Komponen Penilaian Kinerja	9
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
d. Indikator Kinerja.....	13
2. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi	16
b. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan	17
c. Faktor-faktor Yang Memperngaruhi Motivasi Kerja....	19
d. Indikator Motivasi Kerja.....	22

3. Lingkungan Kerja	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	26
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	28
d. Indikator Lingkungan Kerja	29
B. Kerangka Konseptual	31
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	31
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	32
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	33
C. Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitan	37
B. Defenisi Operasional Variabel	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi Dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisa Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Data Penelitian	52
2. Analisis Data Penelitian	59
B. Pembahasan	67
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	67
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...	68

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	
Pegawai	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Motivasi	39
Tabel III.2. Indikator Lingkungan Kerja.....	39
Tabel III.3. Indikator Kinerja Pegawai	40
Tabel III.4. Rincian Waktu Penelitian	41
Tabel III.5. Penilaian Skala Likert	43
Tabel III.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)	43
Tabel III.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)	44
Tabel III.8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)	44
Tabel III.9. Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.1. Penilaian Skala Likert	52
Tabel IV.2. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.3. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV.4. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5. Skor angket Untuk Variabel Motivasi (X1).....	54
Tabel IV.6. Skor angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	56
Tabel IV.7. Skor angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel IV.8. Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.9. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	60
Tabel IV.10. Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel IV.11. Uji Hipotesis Uji t	63
Tabel IV.12. Uji Hipotesis Uji f.....	65
Tabel IV.13. Uji Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	33
Gambar II.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	34
Gambar II.3. Kerangka Konseptual	37
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	49
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	50
Gambar IV.1. Kurva Uji Normal P-P plot	61
Gambar IV.2. Kurva Uji Heterokedastisitas	63
Gambar IV.3. Kurva Uji Hipotesis uji t.....	64
Gambar IV.4. Kurva Uji Hipotesis uji t.....	65
Gambar IV.5. Kurva Uji Hipotesis uji f.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di dalam organisasi tersebut secara maksimal.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil

kerja seseorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2011, hal. 172) Kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi, bagi pegawai diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja.

Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak. Manullang (2012, hal. 153). Sementara motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya. Kasmir (2016, hal. 190). Dalam memotivasi karyawan tidaklah hal yang mudah karena pada setiap karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, sehingga akan lebih baik jika organisasi (pemimpin) dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya agar kinerja karyawan optimal sesuai dengan yang ditentukan.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan dalam hal ini seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dll.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118).Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.Sedangkan menurut Sunyoto (2012, hal. 43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu sebaiknya lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah didalam ruangan dan merasa senang serta semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Serta lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, sehingga harus adanya lingkungan kerja yang harmonis dan perlu adanya komunikasi.

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara (Balitbang Provsu) memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pemerintahan dibidang kegiatan Penelitian dan Pengembangan untuk pembangunan Daerah di Sumatera Utara. Badan Penelitian dan Pengembangan sebagai salah satu sub sistem kelembagaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang merupakan satuan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang memperhatikan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur yang memiliki kemampuan yang prima dan profesional. Oleh sebab itu sebagai aparatur Daerah Provinsi Sumatera Utara, Balitbang senantiasa dituntut untuk terus menerus meningkatkan kinerjanya melalui tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dan selalu dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia aparatur dalam pelayanan administrasi publik serta harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari pemerintah perlu mendapat respon yang signifikan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu menunjukkan bahwa sebagian kinerja pegawai pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi secara umum. Berhadapan dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka Badan Penelitian dan Pengembangan sangat membutuhkan sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pada kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh informasi permasalahan yang ada di instansi tersebut yaitu :

1. Terlihat kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terkesan mengulur waktu.
2. Lingkungan kerja yang kurang harmonis dan kurangnya kerja sama antara sesama rekan kerja sehingga komunikasi antar pegawai tidak berjalan lancar.
3. Tingkat kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah, ini dilihat dari keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah di atas yang telah dijabarkan terlihat bahwa motivasi dan lingkungan kerja menjadi masalah utama yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh kinerja pegawai di kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak antara lain :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam mempelajari kinerja dan motivasi terhadap lingkungan kerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak kepala Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 33). Ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga lebih bersifat *kuantitatif* atau dapat dihitung (dalam bentuk persentase, perkalian, jumlah, unit, rupiah, dan lain-lain).

Menurut Simanjuntak (2011, hal.1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan.

Sementara menurut Bangun (2012, hal. 231). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan

Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016, hal. 182). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Komponen Penilaian Kinerja

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Setiap kriteria memiliki bobot nilai masing-masing tentu saja bisa sama bisa tidak. Kemudian seluruh kriteria ini dijumlahkan sehingga menghasilkan nilai keseluruhan (total) penilaian terhadap seseorang. Dengan kata lain penilaian kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen. Menurut Kasmir (2016, hal.204). Berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja sebagai berikut :

1) Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan perbuatan dan komunikasi. Artinya karyawan yang dinilai jujur akan mendapatkan kinerja yang baik. Begitu pula dengan karyawan yang memperoleh nilai jelek, maka akan mempengaruhi kinerjanya menjadi jelek atau kurang baik.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan dinilai kurang baik.

Tanggung jawab dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung. Perbuatan langsung artinya kerugian karena perbuatannya baik material maupun non material. Sedangkan kerugian tidak langsung adalah akibat pekerjaannya yang buruk berakibat ke bagian atau departemen lain.

3) Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya di dasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai mampu maka kinerjanya akan dinilai baik, demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu akan dinilai jelek.

Selanjutnya menurut Arianty dkk (2016, hal. 144) penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua cara :

1) Penilaian kinerja normatif

Yaitu penilaian kinerja yang dilakukan ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Tujuan dari penilaian kerja formatif adalah untuk melihat perbandingan kinerja karyawan yang sudah dilakukan dengan standar kinerja pada waktu tertentu. Apabila terjadi ketidak sesuaian dengan standar kinerja perusahaan maka segera melakukan koreksi/perbaikan.

2) Penilaian kinerja sumatif

Penilaian kinerja sumatif adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Pada penilaian ini penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerjanya, kemudian penilaian mengisi instrument evaluasi oleh ternilai dalam wawancara evaluasi kinerja.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Lingkungan kerja
- 7) Komitmen

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan

mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan-hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

- 7) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik.

Selanjutnya menurut Priansa (2018, hal. 270) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologi terdiri dari kemampuan kompetensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

d. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal.208) ada 6 indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka Waktu)
- 4) Penekanan biaya

5) Pengawasan

6) Hubungan antar karyawan

Adapun penjelasan dari indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas(mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.
- 4) Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan/organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pulasebaliknya.

- 5) Pengawasan, hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek waktu kerja, kualitas, kuantitas, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Sedangkan indikator menurut Sutrisno (2011, hal. 172) yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu kerja
- 4) Kerja sama

Adapun penjelasan dari indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Yaitu kualitas dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4) Kerja sama

Kerja sama menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Karyoto (2016, hal. 109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2012, hal. 257) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Sementara menurut Hamali (2016, hal. 133) motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter.

Sedangkan menurut Fahmi (2016, hal. 100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hamali (2016, hal. 140). Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2) Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4) Prinsip pendelegasi wewenang.

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5) Prinsip Memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017, hal. 100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2) Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4) Prinsip pendelegasi wewenang.

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5) Prinsip Memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal. 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan adalah sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek dsb.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang

dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan dll. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik

c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan baik jaminan adanya komisi jabatan, pangkat, maupun jaminan sosial.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017, hal . 73) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan terdapat 2 yaitu :

1) Tingkat kecerdasan IQ

Orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal.

2) Kepribadian

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psikofisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar seseorang bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor komunikasi persuasif

Menurut Yusuf(2016, hal. 145) ada enam indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Perhatian (*Attention*)
- 2) Minat (*Interest*)
- 3) Hasrat (*Desire*)
- 4) Keputusan (*Decision*)
- 5) Aksi/Tindakan (*Action*)
- 6) Kepuasan (*Satisfaction*).

Adapun penjelasan dari indikator motivasi kerja di atas adalah sebagai berikut:

1) Perhatian (*Attention*)

Perhatian dari motivasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Untuk menumbuhkan perhatian membutuhkan motivasi. Seorang karyawan akan bekerja dengan serius bila dia merasa membutuhkan dan ia akan berusaha untuk mencapai apa yang menjadi kebutuhannya. Semakin kuat motivasi yang ingin dicapainya semakin kuat pula usaha yang akan dilakukannya.

2) Minat (*Interest*)

Minat (*interest*) adalah keadaan yang menghasilkan respon terarah terhadap suatu situasi atau objek tertentu yang menyenangkan dan memberikan suatu kepuasan kepadanya (*satisfiers*). Demikian juga minat dapat menumbulkan sikap yang merupakan suatu kesiapan berbuat bila ada stimulasi sesuai dan keadaan tersebut.

3) Hasrat (*Desire*)

Hasrat adalah suatu keinginan kita untuk melakukan berbagai hal dan tujuan sesaat yang di proses atau dibuat oleh pikiran alam bawah sadar kita. Hasrat sangat penting dalam memotivasi kerja yang ingin dicapainya.

4) Keputusan (*Decision*)

Pengambilan keputusan dalam motivasi yaitu memilih salah satu lebih di antara sekian banyak alternatif keputusan yang mungkin. Alternatif keputusan meliputi keputusan ada kepastian, keputusan beresiko, keputusan ketidakpastian dan keputusan dalam konflik. Keputusan bisa di buat berulang kali secara rutin dan dalam bentuk persoalan yang sama sehingga mudah di lakukan keputusan. Keputusan yang di hadapi mungkin serupa dengan situasi yang pernah di alami, tetapi ada ciri khusus dari permasalahan yang baru timbul.

5) Aksi/Tindakan (*Action*)

Motivasi aksi/tindakan merupakan suatu tindakan dalam mengarahkan seseorang dan kelompok agar dapat melakukan suatu tindakan agar berhasil, sehingga individu atau kelompok tersebut dapat melakukan suatu hal dengan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan tersebut.

6) Kepuasan (*Satisfaction*).

Kepuasan kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dimana kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Selanjutnya menurut Effendy (2009, hal. 157) indikator dari motivasi adalah :

- 1) Keinginan untuk berprestasi
- 2) Keinginan untuk melakukan perbaikan
- 3) Keinginan untuk melakukan perubahan
- 4) Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
- 5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan

Adapun penjelasan dari indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1) Keinginan untuk berprestasi

Merupakan suatu keinginan yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan mencapai standar keunggulan.

2) Keinginan untuk melakukan perbaikan

Upaya untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik, atau upaya melakukan sesuatu dengan lebih baik.

3) Keinginan untuk melakukan perubahan

Adanya dorongan untuk mejadi lebih baik lagi dari sebelumnya agar sesuatu yang dicapai maksimal.

Upaya untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik, atau upaya melakukan sesuatu dengan lebih baik.

4) Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja

Dalam pencapaian menyelesaikan tugas lebih baik atau dalam kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

Adanya keinginan wawasan dari diri untuk lebih banyak mempelajari pengetahuan pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Menurut Yoyo dkk (2018, hal. 49) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Sementara menurut pendapat Afandi (2016, hal. 51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi,

penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Asriel dkk (2015, hal. 184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjadi pusat kegiatan administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi

Sedangkan menurut Sunyoto (2012, hal. 43).“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo (2018, hal.48) berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Kebisingan
- 4) Mutu Udara

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, yaitu :

1) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang cepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara tentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

3) Kebisingan

Bukti dari kajian tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberi pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 52) Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

3) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012, hal. 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sedangkan menurut Rahman (2017, hal. 47) Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik :

- a) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja (baik di dalam maupun di luar sekolah), yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012, hal. 46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

- 1) Penerangan
- 2) Bau-bauan ditempat kerja
- 3) Suhu Udara
- 4) Keamanan

Adapun penjelasan dari indikator lingkungan kerja, yaitu :

- 1) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting, dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik.

2) Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

3) Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Hal tersebut dapat memberikan kesejukan ruangan untuk bekerja.

4) Keamanan

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 57). Indikator lingkungan kerja adalah :

a) Pencahayaan

Pencahayaan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat

menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa pencahayaan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

b) Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

c) Suara

Suara bising di tempat kerja mendatangkan berbagai efek buruk mulai dari gangguan konsentrasi kerja, masalah pendengaran, stress, hingga risiko penyakit jantung.

d) Udara

Udara yang ada dalam ruangan bisa mendukung kegiatan dalam bekerja sehingga karyawan dapat betah dalam ruangan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasilah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan.

Menurut Karyoto (2016, hal. 109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat

dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

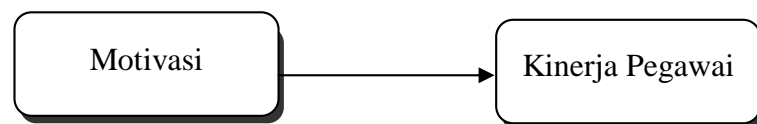
Hasil penelitian (Hasibuan & Bahri, 2018) berdasarkan hasil yang telah diperoleh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Saripuddin & Handayani, 2017) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Koesmono, 2005) menunjukkan adanya tidak berpengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial :



Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya, para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya.

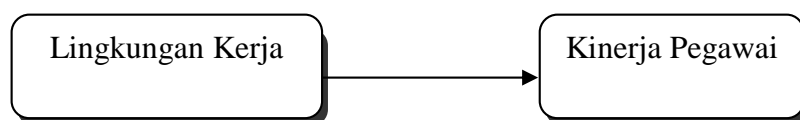
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, (Siagian & Khair, 2018) terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Idayati, 2017) menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Rawas.

Hasil penelitian (Gardjito, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) Menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Hasil penelitian (Logahan, Tjoe, & Naga, 2012) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial:



Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama,

maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, kantin yang memadai, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup di ruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya seperti lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian (Seftiani, Gimin, & Trisnawati, 2016) terdapat berpengaruh positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto & Mukzam, 2018). Motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki

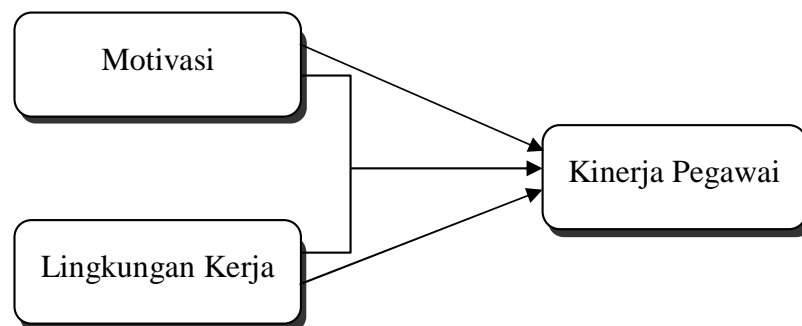
pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Lingkungan Kerja juga dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka kinerja karyawan akan menurun.

Sedangkan hasil penelitian (Eliyanto, 2018) Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian (Handayani, 2015) terdapat tidak berpengaruh terhadap motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Juliandi (2013, hal. 47). “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah”. Sebagai jawaban sementara dari penulis sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian dinyatakan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh variabel yang satu dengan yang lain. Sedangkan menurut Juliandi (2013, hal.14) asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki ketertarikan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Variabel Independent

a. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya,

dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator dari motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Perhatian
2	Minat
3	hasrat
4	Keputusan
5	aksi/tindakan
6	Kepuasan

Sumber : Hamali (2016, hal.145)

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Adapun Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Penerangan
2.	Bau-bauan ditempat kerja
3.	Suhu udara
4.	Keamanan

Sumber : Sedarmayanti (2012, hal.46)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai. Adapun Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Waktu
4.	Penekan biaya
5.	Pengawasan
6.	Hubungan antar karyawan

Sumber : Kasmir (2016, hal.208)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara di Jalan Sisingamangara No. 180 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2018 sampai dengan bulan Februari 2019, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rincian dari tabel sebagai berikut :

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																
2.	Penyusunan Proposal																
3.	Bimbingan Proposal																
4.	Seminar Proposal																
5.	Pengumpulan dan Analisis Data																
6.	Penulisan Skripsi																
7.	Bimbingan Skripsi																
8.	ACC Skripsi																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012 hal. 72) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 48 karyawan tetap.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2012 hal. 73) “Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh”.

Menurut Sugiyono (2012 hal.78) “Sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.Berdasarkan teori tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 48 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*.Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

2. Wawancara (*interview*)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Tabel III-5
Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Juliandi, (2013, hal. 79).

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.

Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_1)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,658	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,711	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,764	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,569	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,541	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,427	0,285	$0,002 < 0,05$	Valid
7.	0,429	0,285	$0,002 < 0,05$	Valid
8.	0,609	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
9.	0,679	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
10.	0,734	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian SPSS diolah, 2019

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel X_1 di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 48, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,285 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Motivasi kerja (X_1) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,285$. Dengan demikian instrumen variabel Motivasi kerja (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,582	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,474	0,285	$0,001 < 0,05$	Valid
3.	0,771	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,589	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,830	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,790	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,765	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,756	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
9.	0,523	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
10.	0,448	0,285	$0,001 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian SPSS diolah, 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja (X₂) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,285$. Dengan demikian instrumen variabel Lingkungan Kerja (X₂) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut uji validitas pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,410	0,285	$0,004 < 0,05$	Valid
2.	0,633	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,523	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,634	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,408	0,285	$0,004 < 0,05$	Valid
6.	0,473	0,285	$0,001 < 0,05$	Valid
7.	0,646	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,606	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
9.	0,841	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid
10.	0,847	0,285	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian SPSS diolah, 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,285$. Dengan demikian instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

b) Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

Sumber: Juliandi, (2013, hal. 86)

Dimana:

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum s^2$ = Jumlah varians butir
- s^2 = Varian total

Kriteria pengujinya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpa* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cranbach alpa* $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Realibilitas	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,821	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,855	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,797	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian SPSS diolah, 2019

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrument manajemen perusahaan tentang motivasi (X₁) sebesar 0,821 (reliabel), lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,855 (reliabel), kinerja pegawai (Y) sebesar 0,797 (reliabel)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

1. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = Standar Error

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013 hal. 175).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas

dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi 2013, hal. 176).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2),

mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 184).

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

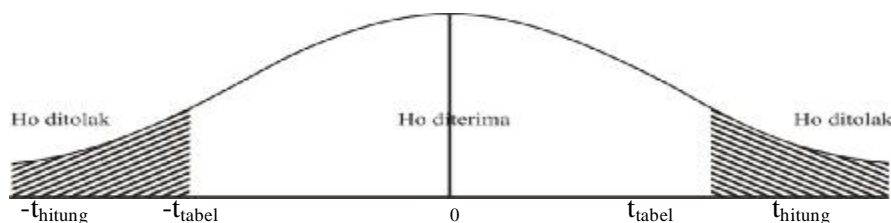
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $ds = n-k$
- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 190).

Keterangan:

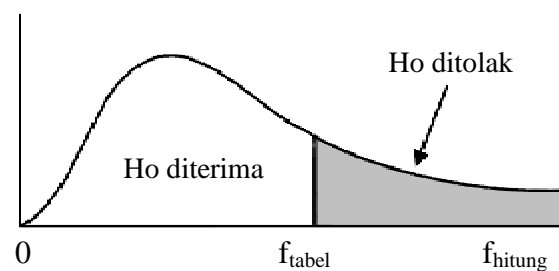
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- b. H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 adalah motivasi, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 48 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV-1
Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), maupun kinerja pegawai (Y).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu sebanyak 48 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu untuk tahun 2018.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	56.2	56.2	56.2
	Perempuan	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2019.

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 27 orang pria (56.2%) dan wanita sebanyak 21 orang (43,8%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerima karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	2	4.2	4.2	4.2
	31-40 Tahun	20	41.7	41.7	45.8
	40-50 Tahun	11	22.9	22.9	68.8
	>50 Tahun	15	31.2	31.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2019.

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 20-30 tahun sebanyak 2 orang (4,2%), umur 31-40 tahun sebanyak 20 orang (41.7%), umur 40-50 tahun sebanyak 11 orang (22,9%) sedangkan pada umur >50 tahun sebanyak 15 orang (31,2%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	9	18.8	18.8	18.8
	Strata 1 (S1)	21	43.8	43.8	62.5
	Strata 2 (S2)	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian SPSS (diolah), 2019.

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 21 orang (43.8%) dan kelompok terkecil untuk pendidikan SMA sebanyak 9 orang (18,8%). Karena pada saat ini standart pendidikan di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X_1)

No item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14,6	28	58,3	12	25,0	1	2,1	0	0	48	100
2	10	20,8	20	41,7	10	20,8	8	16,7	0	0	48	100
3	10	20,8	26	54,2	11	22,9	1	2,1	0	0	48	100
4	13	27,1	21	43,6	10	20,8	4	8,3	0	0	48	100
5	10	20,8	33	68,8	2	4,2	3	6,2	0	0	48	100
6	22	45,6	25	52,1	1	2,1	0	0	0	0	48	100
7	20	41,7	27	56,2	1	2,1	0	0	0	0	48	100
8	11	22,9	36	75,0	1	2,1	0	0	0	0	48	100
9	12	25,0	27	56,2	9	18,8	0	0	0	0	48	100
10	10	20,8	22	45,8	15	31,2	1	2,1	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2019

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai kebutuhan yang di perhatikan oleh intansi tempat bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai bekerja untuk mendapatkan promosi jabatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 41,7%
3. Dari jawaban ketiga mengenai bekerja untuk mendapatkan jaminan karier, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai bekerja di perusahaan untuk mendapatkan kompensasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 43,6%
5. Dari jawaban kelima mengenai mendaptkan status kedudukan yang jelas di tempat bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 68,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai mematuhi sistem kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,2%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 75,0%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai atasan yang selalu menghargai kinerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,2%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 45,8%

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah memiliki motivasi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	10,4	31	64,6	10	10,8	2	4,2	0	0	48	100
2	9	18,8	34	70,8	5	10,4	0	0	0	0	48	100
3	10	20,8	27	56,2	11	22,9	0	0	0	0	48	100
4	4	8,3	30	62,5	13	27,1	1	2,1	0	0	48	100
5	6	12,5	34	70,8	5	10,4	3	6,2	0	0	48	100
6	5	10,4	34	70,8	9	18,8	0	0	0	0	48	100
7	7	14,6	29	60,4	12	25,0	0	0	0	0	48	100
8	6	12,5	29	60,4	10	20,8	3	6,2	0	0	48	100
9	9	18,8	34	70,8	5	10,4	0	0	0	0	48	100
10	7	14,6	38	79,2	3	6,2	0	0	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2019

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai pencahayaan di ruang kerja, reponden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai lampu pada ruangan sudah sesuai dalam pencahayaan, reponden menjawab setuju dengan presentase sebesar 70,8%
3. Dari jawaban ketiga mengenai aroma pada ruangan bekerja membuat semangat kerja, reponden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai pewangi dalam ruangan kerja tidak terlalu menyengat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai ventilasi udara ditempat bekerja sudah cukup, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 70,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai udara yang ada pada ruangan bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 70,8%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai AC pada ruangan cukup baik, responden menjawab dengan presentase sebesar 60,4%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai ruang kerja yang luas dan aman, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,4%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai keamanan dalam kantor sudah terjamin, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 70,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai keamanan dalam menggunakan fasilitas kantor, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 79,2%

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja dalam kantor sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	8,3	42	87,5	2	4,2	0	0	0	0	48	100
2	8	16,7	40	83,3	0	0	0	0	0	0	48	100
3	8	16,7	37	77,1	1	2,1	2	4,2	0	0	48	100
4	9	18,8	30	62,5	9	18,8	0	0	0	0	48	100
5	11	22,9	36	75,0	1	2,1	0	0	0	0	48	100
6	9	18,8	38	79,2	1	2,1	0	0	0	0	48	100
7	7	14,6	27	56,2	13	27,1	1	2,1	0	0	48	100
8	10	20,8	36	75,0	1	2,1	1	2,1	0	0	48	100
9	12	25,0	36	75,0	0	0	0	0	0	0	48	100
10	13	27,1	34	70,8	1	2,1	0	0	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2019

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 87,5%

2. Dari jawaban kedua mengenai menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 83,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai memahami tugas yang dikerjakan setiap harinya ditempat bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 77,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai data absen dan ketepatan waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 75,0%
6. Dari jawaban keenam mengenai mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 79,2%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai gaji yang diterima sudah sesuai dengan jabatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,2%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai komunikasi yang baik dengan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 75,0%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai melakukan kerja sama antar rekan kerja untuk mempercepat pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 75,0%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai adanya security di lingkungan kantor membuat tenang dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 70,8%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kinerja yang bagus. Hal ini dapat dilihat dari responden yang menjawab mayoritas setuju.

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV-8 berikut ini :

Tabel IV.8
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	19.004	3.303		5.753	.000			
Motivasi (X1)	.169	.087	.092	2.796	.003	.447	.118	.079
Lingkungan Kerja (X2)	.481	.080	.693	5.975	.000	.740	.665	.595

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Ouput SPSS, diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel IV-8 di atas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 19,004 + 0,169 X_1 + 0,481 X_2 + e$$

Dimana :

1. Nilai konstanta sebesar 19,004 apabila variabel motivasi, lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai pada perusahaan adalah sebesar 19,004.
2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,169 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi satu kali maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,169.

3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,481 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu kali maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,481

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dan tabel.

Tabel IV.9
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
N		48	48	48
Normal Parameters ^a	Mean	39.31	40.35	41.12
	Std. Deviation	4.059	4.373	3.036
Most Extreme Differences	Absolute	.204	.157	.270
	Positive	.204	.157	.270
	Negative	-.136	-.087	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.410	1.090	1.867
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037	.186	.187

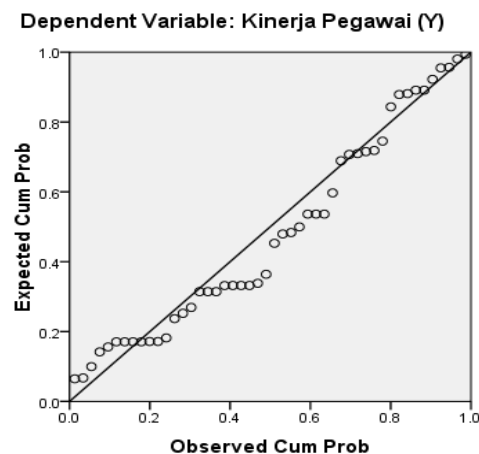
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti 2019

Berdasarkan data tabel di atas uji normalitas *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standarized 0,05 dengan nilai hasil uji masing-masing variabel yaitu Motivasi (X_1) = 0,037 variabel Lingkungan Kerja (X_2) = 0,186 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) = 0,187. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah

berdistribusi normal, karena nilai variabel pengujian normalitas di atas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-Pplot of regression residual* pada gambar dibawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik III-3 normal *probabilityplot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekita garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang diisyaratkan. Nilai yang diisyaratkan bagi nilai

toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 4. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel IV.10
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.004	3.303		5.753	.000					
Motivasi (X1)	.169	.087	.092	2.796	.003	.447	.118	.079	.737	1.356
Lingkungan Kerja (X2)	.481	.080	.693	5.975	.000	.740	.665	.595	.737	1.356

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2019

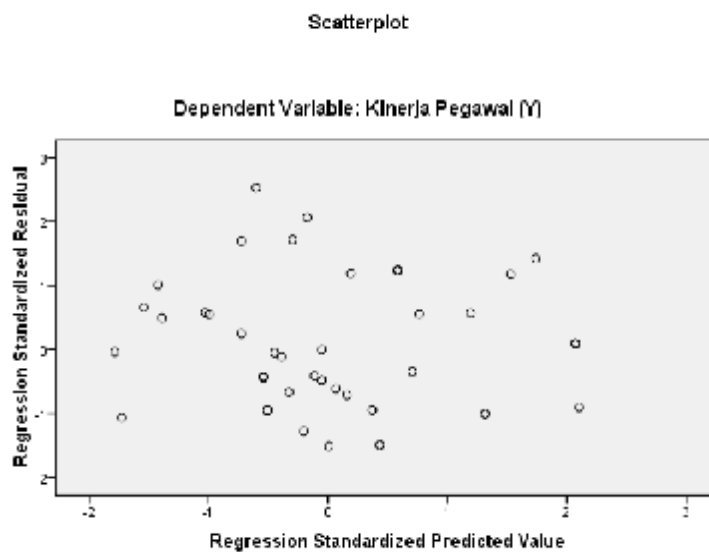
Pada tabel IV.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,737 lebih besar dari 4 dan nilai VIF sebesar 1,356 lebih kecil dari 4.
2. Lingkungan kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,737 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,356 lebih kecil dari 4.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 4, maka artinya data variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar III-4 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mrngrtahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut :

Tabel IV.11
Uji Parsial (Uji t)

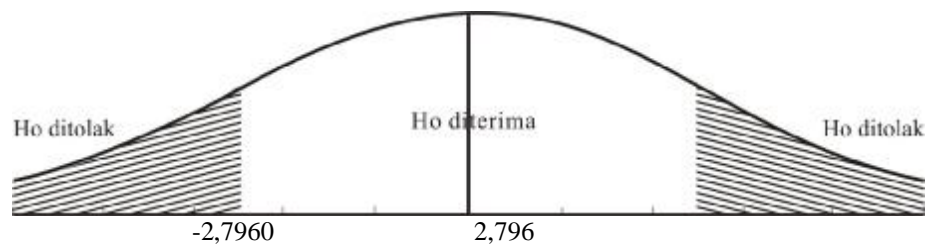
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.004	3.303		5.753	.000
Motivasi (X1)	.169	.087	.092	2.796	.003
Lingkungan Kerja (X2)	.481	.080	.693	5.975	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2019

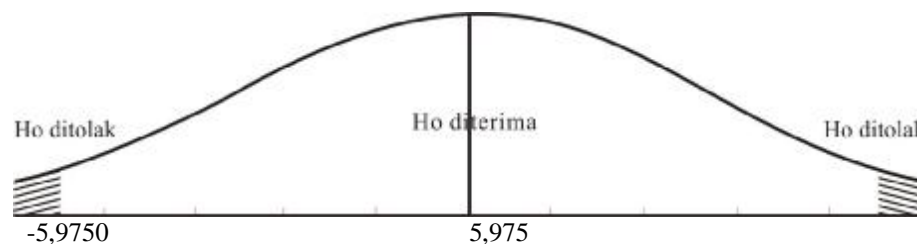
Dari tabel IV-11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut :

Motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar 2,796 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan dan Penelitian Provsu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar IV.3
Kurva Uji Hipotesis uji t

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 5,975 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan 0,000. Kesimpulan $t_{hitung} (5,975) > (2,013)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar IV.4
Kurva Uji Hipotesis uji t

2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel V.12
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	240.019	2	120.009	27.948	.000 ^a
Residual	193.231	45	4.294		
Total	433.250	47			

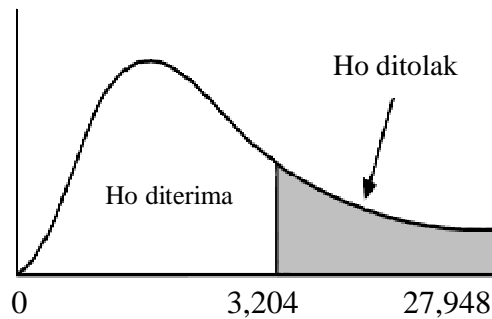
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2019

Berdasarkan data pada tabel IV-12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,948 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,204, maka diperoleh F_{hitung} ($27,948$) $>$ F_{tabel} ($3,204$) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu.

Ataupun dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar IV.4
Kurva Uji Hipotesis uji f

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y) semakin besar koefisien determinasi adalah nol satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2) :

Tabel V.13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.534	2.072

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS, diolah peneliti 2019

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dilihat nilai *R Square* sebesar 0,554 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,554 \times 100\%$$

$$D = 55,4 \%$$

Hal ini berarti kinerja pegawai sebesar 55,4% dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 44,6% variabel-variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

B . Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasilah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan.

Dari hasil uji statistik motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu. Dikarenakan hasil t_{hitung} sebesar 2,796 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hasil penelitian (Jufrizen, 2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Menurut Karyoto (2016, hal. 109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu

pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya, para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu. Dikarenakan t_{hitung} sebesar 5,975 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, (Siagian & Khair, 2018) terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Yoyo dkk (2018, hal. 49) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu. Dikarenakan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,948 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,204, maka diperoleh $F_{hitung} (27,948) > F_{tabel} (3,204)$ dengan nilai signifikan 0,000 di bawah 0,05. Dengan tingkat nilai *R Square* yaitu sebesar 0,554 atau 55,4% dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 44,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya hasil penelitian (Seftiani, Gimin, & Trisnawati, 2016) terdapat berpengaruh positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu. Responden pada penelitian ini berjumlah 48 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu yang di tunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar 2,796 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu yang di tunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar 5,975 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Dari uji F_{hitung} adalah 27,948 dengan probabilitas $sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf $\alpha\ 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,554 atau

55,4% dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 44,6% variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis dan kesimpulan yang telah diambil maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara untuk dapat lebih meningkatkan motivasi pegawai sehingga dengan demikian pegawai lebih merasa bersemangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan harapannya.
2. Lingkungan kerja pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik dan dapat dipertahankan yang bertujuan untuk mendukung kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti, fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan lainnya, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi dari Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management*. Yogyakarta : Deepublish
- Arianty, Bahagia, Lubis & Siswandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Perdana Publishing.
- Arsiel, Armianti & Frista.(2015). *Manajemen Kantor*. Jakarta : Kencana
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Effendy, Achmad Taufiq. (2009). *Integrated Human Resources Development*. Jakarta : PT Grasindo
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *jurnal pendidikan madrasah* , 3 (1), 169.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Aplikasi*, Bandung : Alfabeta
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *jurnal administrasi bisnis* , 13 (1), 1.
- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. *journal universitas erlangga* , 4 (3), 422-433.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 01 (01), 71-80.
- Idayati, I. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Adminika* , 3 (1), 127.
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : M2000
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen* , 1 (1), 27-34.

- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi Dan Konsep*. Yogyakarta : Andi Offset
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* , 7 (2), 171-188.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia. 3 (1), 582.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Manullang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Citapustaka Media Perintis
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Panduan Skripsi & Magang Fakultas Ekonomi & Bisnis UMSU diakses tanggal 16 Desember 2018
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Rahman, Marianti. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar : CV Sah Media
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Simanjuntak, Payaman. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sudaryo, Yoyo, Dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi Offset Jurnal
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-16, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* , 8 (10), 426.

Seftiani, Y., Gimin, & Trisnawati, F. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru. *jurnal online mahasiswa* , 3 (2), 11.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1 (1), 59-70.

Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal administrasi bisnis* , 58 (1), 141.

Yusuf Hamali, Arif. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BIODATA

Nama : Rimelvi Hendriko
NPM : 1505160054
Tempat/tanggal lahir : Medan, 23 April 1997
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status keluarga : Anak ke 1 dari 2 Bersaudara
Alamat : Jl. Sempurna Gg. Melati 19 pasar VII Tembung

NAMA ORANG TUA

Ayah : Hendriko
Ibu : Rismawaty, S.Sos

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Swasta Sabilina : Tamat Tahun (2003 - 2008)
SMP Negeri 29 Medan : Tamat Tahun (2009 - 2011)
SMA Negeri 8 Medan : Tamat Tahun (2012 - 2015)
S1 Ekonomi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
: Tamat Tahun (2015 - 2019)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Medan, Februari 2019

Hormat Saya

Rimelvi Hendriko